

---

*Theoretical and practical bases of deposit policy of commercial banks of Ukraine are investigated in the conditions of market transformation and forming of the national money-and-credit system. Role and place of deposit policy of commercial bank in providing of efficiency of functioning of bank institute are shown, its intercommunication with stability of money-and-credit market in Ukraine.*

**Keywords:** deposit policy, commercial banks, money-and-credit system.

---

**Коваль Н.О.**

*асистент, Вінницький національний технічний університет*

## **АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*В статті розглянуті проблеми щодо основних аспектів формування професійної підготовки та підвищення конкурентоспроможності робітничих кадрів. Визначено основний аспект проведення професійної підготовки – безперервність. Проаналізовано роль впливових чинників, які в значній мірі підсилюють значення професійної підготовки в контексті інноваційного розвитку економіки України.*

**Ключові слова:** професійна підготовка, робітничі кадри, безперервність, компетентність, перепідготовка, кваліфікація.

**Вступ.** В сучасному світі, коли наука, інформація та знання стали основними джерелами економічного зростання, питання щодо можливості кожного навчатися, підвищувати свою кваліфікацію, мати можливість проходити професійну перепідготовку та формування саме безперервної професійної підготовки набувають значної актуальності.

Враховуючи те, що Україна стала членом СОТ, впровадженню інноваційних методів професійної підготовки кадрів не має альтернативи, адже розвинуті країни вже не перший рік реалізують Концепцію «Навчання на протязі життя». Крім того, підвищуються вимоги до професійної компетентності робітничих кадрів. Цього вимагає тиск конкуренції, збільшення долі нестандартних форм зайнятості, стійка тенденція до «вимивання» з виробничого процесу робочих місць для низько кваліфікованих працівників, і підвищення попиту на робітників заданого роботодавцями профілю компетентності.

Питаннями щодо дослідження проблем та вдосконалення системи професійної підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб як економіки

так і виробництва присвячено наукові роботи відомих українських вчених: О. Грішної, С. Бандура, Е. Лібанової, Д. Богині, В. Антонюк, О. Новікової, Б. Данилишина, І. Петрової, Н. Лук'янченко, В. Савченка, А. Колота, Л. Лісогор, Н. Ничкало, С. Калініної, Л. Шаульської, та ін. Але теоретичні наробки ще не дали вичерпаної відповіді на питання щодо аспектів формування безперервної професійної підготовки кадрів та в подальшому потребують більш детального дослідження та запропонування нових наукових підходів їх реалізації.

**Постановка задачі.** Метою статті є виявлення основних проблем які гальмують базові аспекти формування безперервної професійної підготовки кадрів.

**Результати дослідження.** На всесвітньому економічному форумі у Женеві, було оголошено Глобальний звіт щодо конкурентоспроможності 2009-2010pp. (Global Competitiveness Report) (GCR). Продуктивний розвиток економіки країни вимагає добре підготовлених робітничих кадрів, які здатні швидко адаптуватися до змін навколишнього середовища, потреб сучасного ринку праці та виробництва. Саме ступінь професійної підготовки робітничих кадрів, та здатність їх швидко перенавчатися, забезпечуючи при цьому умови для постійного підвищення кваліфікації, з точки зору бізнес-спільноти, є одним з ключових елементів підвищення конкурентоспроможності, підвищення ефективності виробництва та підвищення якості продукції на світовому ринку[1].

Активність корпоративного сектору досліджень і розробок з обмежено вузькою «нішею» ринку: у середньому промислові підприємства витрачають на дослідження і розробки менше 1% від вартості продукції, що випускається. Загалом, частка промислових підприємств у секторі досліджень і розробок становить в Україні близько 5%, в Росії – 6%, водночас як у США, Японії, країнах ЄЕС і навіть у Китаї – близько 60%. Розвиток виконання науково-технічних розробок переконливо доводить іншу тенденцію – низький рівень наукових розробок та інновацій у промисловості[2].

Прогнозна оцінка відтворення трудового потенціалу України характеризується неухильним скороченням. За самим оптимістичним прогнозом на 2010 рік загальна кількість трудових ресурсів буде становити 30075,2 тис. осіб, тоді як на 2015 рік прогнозується – 29613,2 тис. осіб[3]. Як ми бачимо, формування ефективного механізму використання людського потенціалу країни може відбуватися лише на межі 2015 року, тобто після подолання інерційних процесів у його відтворенні.

Як засвідчує досвід розвитку економічних процесів, приріст ВВП на 1% вимагає приросту робітників з певним рівнем професійної підготовки на 3,2%. Сьогодні система професійних закладів випускає робітників в основному III розряду, тоді як виробництво потребує переважно кваліфікованих робітників V-VI розрядів. До того ж, на сьогоднішній день в Україні, відбувається падіння престижності трудової діяльності та існує відтік професійних кадрів з промислових підприємств, тільки 5% працівників

які працюють на підприємствах мають вищу кваліфікацію, тоді як в США їх частка складає 43%, а в Німеччині - 34%[4].

Аналіз проведення професійної підготовки кадрів в розвинутих країнах показує, що визначальна роль в цьому процесі, переноситься на роботодавця. Саме тому, 60-70% кадрів, отримують подальшу професійну підготовку та перепідготовку на виробництві, з використанням ресурсної бази виробничого підприємства.

Домінуючою складовою в системі професійної підготовки робітничих кадрів в Україні, залишаються професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ). Однак, за роки незалежності матеріально-технічна база (МТБ) цих закладів практично не оновлювалася, суттєво застаріла та не відповідає вимогам сьогодення. Підготовка кадрів у ПТНЗ здійснюється за 550 професіями, в той час як на виробництві їх використовується понад 5000. Випуск кваліфікованих робітників ПТНЗ становить до 300 тис. осіб, в той час як кількість вільних робочих місць, наданих службі зайнятості роботодавцями протягом року, перевищує 1,5 млн. Цілком очевидно, що має бути саме на виробництві можливість підготувати та перепідготувати висококваліфікованого спеціаліста, з залученням до цього процесу безпосередньо роботодавця.

Наразі ПТНЗ нездатні швидко реагувати на кадрові проблеми роботодавців, адже мусять довго проходити матеріально обтяжливу процедуру ліцензування. Як наслідок, роботодавці змушені самостійно здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації своїх робітників безпосередньо на виробництві, причому, як правило, роблять це, по суті, незаконно, адже не мають відповідної ліцензії. В Україні лише 6-7 % підприємств мають ліцензії, причому лише на частину професій. При цьому, хоча за статистичними даними 2009 р., на виробництві набули першої та пройшли перепідготовку понад 250 тис. робітників[5].

Таким чином, виникає необхідність в розробці нових підходів та соціально-економічних механізмів щодо забезпечення безперервної професійної підготовки робітничих кадрів безпосередньо на промисловому виробництві, з використанням МТБ діючих підприємств.

**Висновки.** Подальший інноваційний розвиток виробництва має, перш за все, базуватися на підвищенні вимог щодо якості професійної підготовки робітничих кадрів. Особливо це важливо в умовах системної кризи, коли попит на продукцію окремих галузей відстає від темпів збільшення економіки в цілому, що спричиняє необхідність оновлювати капітал на більш модернізованій технологічній базі. Складовими такої інноваційної перебудови мають бути:

- розробка механізму розширення безперервної підготовки та перепідготовки трудових кадрів;
- запровадження ефективного механізму використання коштів, які спрямовуються на професійну підготовку кадрів;
- встановлення прямого зв'язка між оплатою праці та освітньо-кваліфікаційним рівнем працівника;

– реформування системи професійної підготовки виходячи з потреб ринку праці, шляхом зменшення розриву між попитом та пропозицією на робочу силу.

#### Перелік посилань

1. Дані Глобального огляду конкурентоспроможності 2009-2010рр. [Електронний ресурс]–Режим доступу:[www.compete.org.ua/index.php](http://www.compete.org.ua/index.php).
2. Новий курс: реформи в Україні 2010–2015. Національна доповідь [Текст]/ за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2010.–232 с.
3. Петрова І. Інтеграційна роль компетенцій у стратегічному управлінні людськими ресурсами [Текст] / І. Петрова // Україна: аспекти праці. - 2008. - №8. - С.23-28.
4. Конференція роботодавців України 2010 «Стратегічне партнерство Міністерства освіти і науки України з роботодавцями» [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.conf.eu.org/ua/presscentre/news.html?publist\\_start=340](http://www.conf.eu.org/ua/presscentre/news.html?publist_start=340).
5. Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її одернзації (7.09.2010р.) / ГО Центр освітнього моніторингу і Міжнародний фонд «Відродження» [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://centromonitor.com.ua/?page\\_id=2](http://centromonitor.com.ua/?page_id=2).

---

*The article deals with problems on the fundamental aspects of professional training and competitive workers. The main aspects of training – continuity. The role of influential factors that greatly enhance the value of training in the context of innovation development of economy of Ukraine.*

---

**Кожемяченко О.О.**  
ст. викладач НТУУ «КПІ»

## МУНІЦИПАЛЬНИЙ ГОСПОДАРСЬКИЙ МЕХАНІЗМ ЯК СКЛАДОВА ГОСПОДАРСЬКОГО МЕХАНІЗМУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

*В статті запропоновано визначення поняття «муніципальний господарський механізм», розглянуті проблеми його становлення і розвитку як складової господарського механізму національної економіки України.*

**Ключові слова:** господарський механізм національної економіки, муніципальний господарський механізм.

**Вступ.** Господарський механізм є предметом досліджень багатьох українських і зарубіжних науковців, зокрема Брюховецька Н.Ю., Гуменюк В.Я., Завадський Й.С., Костюкевич Р.М., Чухно А.А. та ін. Увага вчених, як правило, зосереджується на дослідженні основних складових ринкового механізму, проблемах і перспективах їх гармонізації із існуючим господарським механізмом національної економіки. При цьому поза увагою залишаються не менш важливі чинники трансформаційних процесів, які набувають великого значення при переорієнтації економіки на ринкову модель. До них, зокрема, відноситься формування інституту місцевого